



中小企业高技能人才队伍建设现状与对策研究

——以广州市先进制造业领域为例

尚亚飞

(广州番禺职业技术学院 学生处, 广东 广州 511483)

摘要:以广州市 70 家先进制造业领域的中小企业为对象,调查中小企业高技术技能人才队伍培养的现状与问题后发现:第一,目前广州市中小企业高技术技能人才在数量和质量均难以满足企业发展的需要。第二,企业倾向于从人才招聘具有本科学历的高技术技能人才。第三,培训以半脱产为主,大部分企业都制定了培训制度,但是执行力度不够。第四,高技术技能人才薪酬普遍较好,有一定的发展空间。第五,有近三分之一的企业没有制定协同培养制度,大部分企业不清楚政府协同培养的政策。针对以上问题,在深入分析的基础上,提出了有针对性的建议措施。

关键词:先进制造业;中小企业;高技术技能人才

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2019) 03-0022-05

22

武汉职业技术学院学报二〇一九年第十八卷第三期(总第一百零一期)

一、问题的提出

以“智能工厂”“智能生产”为特征,信息技术与制造业深度融合、新材料、新能源重大突破为典型特征的工业 4.0 时代(第四次工业革命)正在全球引发新一轮制造业变革,给中国先进制造业带来前所未有的挑战,积极学习和借鉴先进工业国家工业 4.0 的理念,推进信息技术与制造技术的深度融合,具有十分重要的现实意义,是推动中国先进制造业转型升级的良方。

产业结构的转型升级必然引起劳动力需求结构的变化,与其相配套的人力资源的结构也需做出相应调整。广州地区要加快推进制造业向高端制造业转型升级,高技术技能人才发挥着不可替代的作用,是产业结构调整、技术创新和科技成果转化的关键。在先进制造业领域,大型国有企业、合资企业及外资企业以其在知名度、企业文化、薪资福利、员工培训、

个人成长等方面的优势,吸引了一大批高技术技能人才,而地方中小企业、民营企业由于规模、资金、管理、市场、人力等方面的局限性较难吸引到高技术技能人才,长期存在数量短缺、结构失衡等问题,给企业的生产经营活动带来诸多问题和挑战,一定程度上制约了中小企业的技术创新和可持续发展。为了解广州地区先进制造业领域中小企业高技术技能人才队伍现状,为先进制造业高技术技能人才的培养提供理论指导和实践支持,本研究抽取了 70 个广州地区企业员工规模在 3000 人以内的先进制造业领域的中小企业,对广州地区中小企业的高技术技能人才队伍现状进行调查,以期发现制约广州地区先进制造业领域中小型企业高技术技能人才队伍建设存在的问题,提出相应对策供政府部门参考。

本文所指的高技术技能人才为《国家教育事业发展规划第十二个五年规划》中定义:“高等职业教育重点培养产业转型升级和企业技术创新需要的发展

收稿日期:2019-05-05

基金项目:广东省高职教育教学改革项目“高职人才培养协同创新影响因素与模式研究-以工商企业管理专业为例”(项目编号:201401178);广州市教育科学规划项目“对接广州产业升级的技术技能人才接续培养研究”(项目编号:1201514787);广州市教育系统创新学术团队项目“广东中小民营企业创新驱动机制研究”(项目编号:穗教科[2014]14号)。

作者简介:尚亚飞(1985-),男,河南开封人,广州番禺职业技术学院学生处助理研究员,研究方向:学生管理。

型、复合型和创新型的技术技能人才”，我们把发展型、复合型和创新型的技术技能人才统称为“高技术技能人才”，高技术技能人才主要具备以下特质：扎实的学科基础知识、高技能、创新意识、知识技能迁移能力等。

二、研究方法

（一）被试

被试主要来自广州市先进制造业领域企业的中

层管理者，高技术技能人员以及一些复合型管理人员（既懂管理又懂技术），其中男性 36 人，女性 34 人；18-25 岁 12 人，26-35 岁 38 人，36-45 岁 5 人，46-50 岁 5 人；中专 1 人，大专 19 人，本科 37 人，硕士 10 人，博士 3 人，具体见表 1。

（二）研究工具

自编《广州市先进制造业领高技术技能人才调查问卷》，该问卷由两部分构成，第一部分共 8 道题，为基本信息部分，包含被调查人的基本信息和被调

表 1 被调查人员构成表

变量		数值	百分比	变量		数值	百分比
性别	男	36	51.4%	职位	管理人员	35	50%
	女	34	48.6%		技术人员	16	22.9%
学历	中专	1	1.4%		复合型管理人员	11	15.7%
	大专	19	27.1%		其他	8	11.4%
	本科	37	52.9%	企业规模	300 人以内	36	51.4%
	硕士	10	14.3%		300-500 人	10	14.3%
	博士	3	4.3%		500-800 人	17	24.3%
企业产值	1000 万以下	17	24.3%		800-3000 人	7	10.0%
	1000-3000 万	15	21.4%	汽车领域	6	8.6%	
	3000-6000 万	13	18.6%	企业属性	机械数控领域	11	15.7%
	6000-1 亿	7	10.0%		石油化工领域	2	2.9%
	1 亿以上	18	25.7%		战略新兴领域	45	64.3%

查人所在企业的基本信息：被调查人的性别、年龄、学历、职位；被调查人所在企业的企业属性、员工规模、年产值、高技术技能人才总数。第二部分共 27 道题，主要涉及 4 个方面内容：第一，企业高技术技能人才基本情况。第二，企业高技术技能人才的培训。第三，高技术技能人才的激励措施。第四，企业高技术技能人才的协同培养。

（三）研究程序

数据搜集方法主要有三种途径：由笔者及同事一同前往公司进行问卷发放，现场回收；在科协组织开会时在会间发放，当场回收；通过网络请公司的中层领导、技术人员在线实测。共发放问卷 100 份，收到有效问卷 77 份，其中删除 7 份属于大型企业的数据，得到有效问卷 70 份。数据通过 excel 录入，使用

spss15.0 进行统计分析。

三、结果分析

（一）广州地区先进制造业高技术技能人才的基本情况

关于“企业的高技术技能人才能否满足公司发展需要”，有 37.1% 的企业的高技术技能人才能满足企业发展需要，不能满足发展需要的企业占比达 62.7%。在不能满足发展需要的企业中，质量不能满足的占到了 77.4%，数量不能满足的占 39.4%。从此次调查的数据来看，广州地区从 2003 年左右出现的“技工荒”局面并没有得到显著缓解，高技术技能人才数量的缺乏仍然是制约中小企业发展的突出问题，同时，现有高技术技能人才的质量问题同样突出。具体见表 2。

表 2 广州市高技术技能人才的基本情况

题目	选项及选项所占比例				
高技术技能人才能否满足企业发展需要	数量和质量都能满足	数量能满足，质量不能满足	质量能满足，数量不能满足	数量和质量都能满足	
	37.1%	37.1%	14.3%	11.4%	
高技术技能人才招聘途径	人才市场	内部选拔	校园招聘	竞争对手挖掘	其他
	54.3%	21.4%	32.9%	7.1%	12.9%
主要招聘具有什么学历的高技术技能人才	中专及以下	高职	本科	硕士	博士
	1.5%	23.9%	58.2%	22.4%	9.0%

关于“企业高技术技能人才的招聘途径”,有54.3%的被调查企业选择从人才市场招聘高技术技能人才,21.4%的企业选择内部选拔,校园招聘占32.9%。“高等职业教育重点培养产业转型升级和企业技术创新需要的发展型、复合型和创新型的技术技能人才”,在高技术技能人才培养的主体方面国家的顶层设计把这一任务交给了高职院校,但从中小企业高技术技能人才招聘途径来看,人才市场担任着主要角色。出现这样的情况,可能是由于中小企业规模小,培训机构不健全,培训制度不完善,人、财、物等资源相对有限,对高技术技能人才的需求量也较少,不注重内部培养,更喜欢到人才市场采取高薪聘请的方式。而且,高技术技能人才的流动带来的培训无效性也是企业考虑高薪聘请而非内部培养的原因。

关于“企业主要招聘具有什么学历的高技术技能人才”,招聘本科学历占比为58.2%,大专学历仅占23.9%,这与预期结果出入较大,高职院校作为高技术技能人才培养的主体,培养了大批的高技术技能人才,而先进制造业领域的中小企业倾向于招聘本科学历而非专科学历的人才,从侧面说明在广州地区产业转型升级、企业技术创新的大背景下,当前的高职教育培养的高技术技能人才质量,并不能满足企业需要,企业更倾向于招聘本科学历的高技术技能人才。

(二)广州地区先进制造业高技术技能人才的培训
在“企业高技术技能人才的培养制度”方面,制度非常完善占2.9%,制度不是很完善占77.1%,有12.9%的企业缺乏制度或者根本没有培训制度。培训是企业员工素质提升、培养企业文化、打造学习型组织的重要途径之一,也是企业可持续发展的重要动力,得到了越来越多企业管理者的重视,但由于中小企业培训制度不健全,企业缺乏长期和分阶段的培训计划,没有与企业的发展战略相联系,对培训效果缺乏有效的评价和反馈机制,导致企业培训以“应急式”培训为主,培训后考完试就算结束,实际意义不大,培训效果达不到预期水平,企业的投资没有收回成本,降低了企业培训的动力。

在“高技术技能人才的培训方式”方面,52.6%的企业对高技术技能人才主要采取半在职的培训方式,35.5%的企业选择了业余培训。选择全脱产的占2.6%。半在职的培训方式既不影响工作进程,又不打乱岗位工作计划;同时,培训费用低廉,培训效果也较好;在过程中能够理论联系实际,将学到的知识与技能及时用于实践,比较适合中小企业。但也存在一定问题,这种方式的一个重要目的就是使受训者兼顾学习与工作,但容易出现工作与学习时间冲突,影响培训效果。全脱产培训成本较高,并不适合中小企业。具体见表3。

表3 广州市高技术技能人才的培训

题目		选项及选项所占比例			
培训方式	全脱产	半在职	业余	其他	
	2.6%	52.6%	35.5%	9.2%	
高技术技能人才培训制度	有非常完善的制度安排	有部分制度,但不完善	仅有一些制度	制度缺乏	根本没有制度
	2.9%	77.1%	7.1%	10.0%	2.9%

(三)广州地区先进制造业高技术技能人才的激励
关于“企业高技术技能人才的发展空间”,27.5%的被调查对象认为有充足发展空间,选择有一定发展空间的占56.5%,认为发展空间有限和没有发展空间的分别占14.5%、1.4%。在“企业高技术技能人

员的薪酬福利”方面,目前广州市高技术技能人才的薪酬福利普遍较好,因此选择此项的比例达到了62.3%,选择非常高的为14.5%,认为较差的占1.4%,没有人认为很差。具体见表4。

从薪酬福利和发展空间来看,目前广州市在整

表4 广州市高技术技能人才的激励

题目		选项及选项所占比例			
高技术技能人才是否有 很好的发展空间	有充足的发展空间	有一定发展空间	发展空间有限	无发展空间	
	27.5%	56.5%	14.5%	1.4%	
薪酬福利	非常高	较好	一般	较差	很差
	14.5%	62.3%	21.7%	1.4%	——
是否有针对性的考评制度	有且执行到位	有但执行不到位	比较模糊,执行不好	没有	不知道
	23.5%	44.1%	20.6%	10.3%	1.5%

体高技术技能人才比较紧缺的情况下,企业的高技术技能人才不论是从薪酬待遇、还是发展空间方面,都有了很好的改善,这些改善也转变了人们对高技

术技能人才的观念和看法,但并没有从根本上改变这种不公平的待遇,2013年对珠三角装备制造业领域的一项调查研究表明,仍有34%的高技术技能人

才对收入表示不满意^[1],尤其是与企业的管理层、工程师及高级工程师相比,高技术技能人才的薪酬待遇总体水平偏低。

从企业对高技术技能人才的考核评价制度来看,有 67.6%的企业建立了有针对性的考核评价制度,但是一个突出的情况是对考核、评价制度的执行不到位,约占被调查对象的 44.1%。制度是保障考核公平的重要条件,严格执行公司考核制度对于评价员工的绩效,发现存在的问题,改善工作中的不足,提升员工积极性有重要作用。如果高技术技能人才的绩效考核不能依规章制度进行客观评价,容易导致上级领导依据下属表现主观评价的情况发生,与领导关系好的员工成绩好,相反成绩就差。这种形同虚设的考核制度不仅不能起到激励高技术技能人才的目的,还有可能降低其积极性,增加员工的离职率,给公司的长远发展带来不良影响。

(四)广州地区先进制造业高技术技能人才的协同培养

从“高技术技能人才的协同培养”方面来看,企业有协同培养政策的占 14.7%,不明确的占 44.1%,有高达 29.4%的企业没有协同培养政策,还有 11.8%的被调查对象不清楚公司是否有协同培养政策。政校行企协同的人才培养模式已经成为当今社会公认的培养高技术技能人才的途径,但从此次调查研究的结果来看,仍有近三分之一的企业没有制定协同培养政策。

从“企业是否清楚政府协同培养政策方面”,有高达 47.8%的企业被调查对象不清楚政府相关的高技术技能人才协同培养政策。从以上调研结果可以发现,部分中小企业之所以没有制定高技术技能人才协同培养的政策,与企业不清楚政府相关的政策有很大关系。具体见表 5。

表 5 广州市高技术技能人才的协同培养

题目		选项及选项所占比例			
企业是否有协同培养政策	有	不明确	没有	不清楚	
	14.7%	44.1%	29.4%	11.8%	
是否清楚政府协同培养政策	非常清楚	清楚	不确定	不清楚	完全不清楚
	3.3%	13.4%	35.8%	40.3%	7.5%

四、思考与建议

从以上的调查结果可以发现:第一,目前广州市高技术技能人才在数量上存在较大缺口,质量难以满足企业技术创新的需要。第二,在高技术技能人才的招聘途径方面,中小企业大部分选择从人才市场直接招聘,且以招聘具有本科学历的为主,其次才是校园招聘和内部培养。第三,中小企业偏向于采取半在职的方式培训高技术技能人才,大部分企业都制定了培训制度,但是执行力度不够。第四,中小企业的高技术技能人才薪酬普遍较好,有一定的发展空间,大部分企业都制定了有针对性的考评制度,但执行不到位。第五,有近三分之一的企业没有制定协同培养高技术技能人才的制度,大部分企业不清楚政府的协同培养高技术技能人才的政策。针对以上问题,提出以下建议:

(一)高职院校要提高高技术技能人才培养的质量

随着我国经济、技术、社会的快速发展,我国高职教育的人才培养目标多年来一直处在变化不定之中^[2],经历了 2003 年以前“高级技术人才”、2004~2010 年“高素质技能型人才”、2011 年至今从“高端技能型人才”到“高素质技术技能人才”三个阶段^[3],每次人才培养目标的调整,都与经济社会的发展紧密相关,反映了国家和地区经济社会发展的趋势和特征。

教育部文件人才培养目标的变化,必然引起高

职院校人才培养目标的变化,但高职教育人才培养的周期性,制约着人才培养目标的变更速度,这就导致高职教育人才培养目标的转变无法及时与教育部文件保持一致,这种滞后性反映在当前的人力资源市场当中,表现为高职教育培养的毕业生不能满足产业转型升级背景下企业技术创新对高技术技能人才的需求,最终表现为高职院校高技术技能人才的培养结构升级滞后于产业结构的转型升级,企业将目光投向具备更高学历的高技术技能人才。

高职院校必须结合教育部相关文件精神,深入生产、建设、管理、服务一线进行调查研究,了解本地区与行业发展现状及对不同领域高技术技能人才的需求现状,分析和预测劳动力市场的需求趋势,加快人才培养目标的调整,提升人才培养质量。

(二)行业协会要强化企业的信息服务功能

在此次调查研究中,41.2%的企业没有协同培养高技术技能人才的政策,47.8%的企业不清楚政府关于高技术技能人才协同培养的相关政策,在高技术技能人才协同培养过程中,中小企业参与度较低、政策缺乏,与中小企业信息不畅有较大关系,很多中小企业对高职院校有协同培养高技术技能人才的需要并不清楚,甚至不了解政府支持校企协同培养高技术技能人才的相关政策与税收优惠条件。

行业协会担负着“沟通企业与政府之间的关系,发挥企业与政府之间的桥梁与纽带作用。”^[4]。不仅了解行业内部企业发展的各种需求信息,而且与企业

外部有大量信息交流渠道。作为行业内企业利益的代表者,行业协会要充分发挥桥梁、纽带作用,在为政府提供及时准确的信息服务的同时,强化为企业信息服务的功能,为企业提供国内外市场、政策法规、技术进步、行业动态、人力资源、校企合作等方面的信息。

(三)中小企业要加强企业内部高技术技能人才队伍建设

从此次调查的结果来看,广州市先进制造业领域的中小企业高技术技能人才队伍建设,以引进(市场招聘)为主,培养(内部选拔)和储备(校园招聘)为辅;中小企业尚未建立健全的人才培养机制;考核评价制度执行不到位,部分企业尚未建立高技术技能人才的考核评价制度。

中小企业要充分认识到高技术技能人才有其内在成长规律,遵循准人才——潜人才——显人才——领军人才的循序渐进过程^[9],要改变重视引进、轻视培养的人才观,用理性、发展的眼光看待高技术技能人才的培养过程,依据企业发展战略制定科学合理的高技术技能人才引进、培养和储备的计划,以内部培养、储备为主,外部引进为辅。企业内部要建立健全的高技术技能人才培训、考评、鉴定、激励制度,给高技术技能人才提供广阔的发展空间,把高技术技能人才队伍建设作为企业人力资源战略的重要组成部分。更重要的是提高各项制度的执行力,制度之所以执行不到位,往往是因为制度本身有一定缺陷、缺乏科学性,如在制定之初没有进行充分的调研、不具备可操作性或者没有经过试用等。科学而又合理的制度必须遵守科学的设计原则、有清晰的执行标准、有规范的执行流程。

(四)政府要做好高技术技能人才的配套服务和宣传工作

在促进高技术技能人才的发展方面,广州市政府先后出台了一系列政策。但是,部分法律、法规的宣传力度和执法监督力度不够,导致执行力度差;部分法律法规原则性较强,没有出台配套的具体实施方案;有关政策对高技术技能人才发展的促进作用没有得到很好发挥,如,2012年广州有16万高技能人才落户指标,但最终只完成6万,究其原因,虽然政府制定了高技能人才入户的政策,但相关配套政

策并不完善,医疗方面新型农村合作医疗与城镇居民医疗保险能否合并,养老方面新型农村社会养老保险与城镇职工基本养老保险能否并轨,住房方面能否申购保障房,子女教育方面入了集体户口的子女能否就近入学等,再加上宣传不到位导致政策难以落实。

政府的推动是高技术技能人才队伍建设的重要保障,市、区、镇三级政府要加强高技术技能人才的宏观指导,深入基层调查高技术技能人才的实际困难,解决高技术技能人才遇到的切身问题,保障各项制度的落实。同时发挥现代媒体的宣传引导作用,充分利用电视台、报纸、网络、微博、微信等平台,大力宣传政府制定的关于高技术技能人才的各项方针政策,对于在世界技能大赛、全国技能大赛、省职业技能大赛、穗港澳蓉青年技能竞赛等比赛中获奖的高技术技能人才,要突出宣传其成长经历和岗位贡献,让更多人了解高技术技能人才,了解、参与技能大赛,在全社会确立尊重技能的价值取向,形成“不唯学历凭能力”的社会氛围,提高高技术技能人才的社会地位。

目前广州地区先进制造业领域的高技术技能人才队伍不论在数量、质量、还是结构上都不能满足中小企业发展的需要,仍需在制度、政策、资金、评价、鉴定、激励等方面加大工作力度;继续健全和完善以政府为主导、行业协会为指导、职业院校为基础、企业参与的高技术技能人才培养体制。

参考文献:

- [1] 陈建环,肖苏华.珠三角装备制造业高技能人才成长状况调查分析[J].中国职业技术教育,2013,(33):49-54.
- [2] 高葵芬.我国高职“高端技术技能人才”培养目标形成发展轨迹分析[J].职教通讯,2013,(4):63-65.
- [3] 付云.高职技术技能人才的培养目标之辩[J].职业技术教育,2013,(28):16-19.
- [4] 李丕仕.我国行业协会的信息功能[J].现代情报,2007,(7):49-54.
- [5] 胡昌明.协同创新视角下中小企业高技能人才发展策略探讨[J].宁波大学学报(人文科学版),2014,(3):81-85.

[责任编辑:陶济东]

(下转第32页)

人民出版社,2006:530.

[11]中共马、恩、列、斯著作编译局.列宁全集(第二版)(第14卷)[M].北京:人民出版社,1984:161.

[12]中共中央马、恩、列、斯著作编译局.列宁专题文集 论无产阶级政党[M].北京:人民出版社,2009:278、285、233、

292、278.

[13]中共中央文献研究室.毛泽东文集(第七卷)[M].北京:人民出版社,1999:226、399.

[责任编辑:张 磊]

The Logic of the Formation of the basic task of Lide Shuren in the New Era

BAI Hua

(Marxism College, Yangzhou University, Yangzhou225009, China)

Abstract: Starting from the fundamental question of “what kind of people to cultivate, for whom to cultivate and how to cultivate people”, taking Lide Shuren as the fundamental task and foundation of higher education is a deep call for the return to the essence of higher education. The implementation of Lide Shuren in colleges and universities is highly condensed to the historical development of socialist higher education with Chinese characteristics. It is an innovative inheritance and creative transformation of the ancient Chinese excellent traditional culture and red revolutionary culture. It is the scientific development of Marx’s theory of all-round human development, Lenin’s thought of young moral education and Mao zedong’s thought of education. Therefore, exploring the logic of the formation of Lide Shuren from the three dimensions of history, culture and theory has important practical significance for deepening the spiritual essence of Lide Shuren in colleges and universities and promoting the development of higher education in the new era.

Key words: New era; Lide shuren; Higher education; Generation logic

32

武汉职业技术学院学报二〇一九年第十八卷第三期(总第一百零一期)

(上接第26页)

Research on the Status Quo and Countermeasures of High-skilled Talent Team Construction in SMEs ——Taking the Advanced Manufacturing Industry in Guangzhou as an Example

SHANG Ya-fei

(Guangzhou Panyu Polytechnic, Guangzhou 511483, China)

Abstract: Based on the situation of 70 small and medium-sized enterprises in the advanced manufacturing industry in Guangzhou, this paper investigates the status quo and problems of the training of high-tech skills talents in small and medium-sized enterprises. First, at present, the quantity and quality of high-tech skilled personnel in SMEs in Guangzhou are difficult to meet the needs of enterprise development. Second, companies tend to recruit high-skilled talents with a bachelor’s degree from the talent market. Third, the training is based on semi-production, and most companies have developed training systems, but the implementation is not enough. Fourth, the salary of high-tech skills is generally good, and there is a certain room for development. Fifth, nearly one-third of enterprises have not developed a collaborative training system, and most enterprises are not aware of the government’s coordinated policy. In response to the above problems, on the basis of in-depth analysis, we proposed targeted measures.

Key words: advanced manufacturing; small and medium enterprises; high-tech skills